Liberté • Égalité • Fraternité
RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

PRÉFET
DE LA RÉGION
ÎLE-DE-FRANCE

DIRECCTE Île-de-France
Unité Territoriale 75

pôle emploi

MISSION LOCALE DE PARIS

capemploi

27 janvier 2012

GUIDE DE L'EMPLOYEUR

CONTRAT UNIQUE D'INSERTION(CUI) :

1. CONTRAT D'ACCOMPAGNEMENT DANS L'EMPLOI (CAE)

2. CONTRAT INITIATIVE EMPLOI (CIE)

Les informations contenues dans ce guide s'appuient sur les textes règlementaires applicables en 2012 pour la mise en place des contrats aidés :

- **L'arrêté du Préfet de région en date du 23 décembre 2011 fixant le montant des aides de l'Etat pour les contrats d'accompagnement dans l'emploi (CAE) et les contrats initiatives emploi (CIE)**
- **La circulaire DGEFP du 19 décembre 2011 relative à la programmation des contrats aidés pour l'année 2012**

LES CONTRATS AIDES : CAE, CIE

MISE EN ŒUVRE DU CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

La mise en place du contrat unique d'insertion modifie en la simplifiant l'architecture des contrats aidés du plan de cohésion sociale et crée un nouvel instrument d'insertion. Le CUI reprend en les améliorant les dispositions du CAE dans le secteur non marchand et du CIE dans le secteur marchand.

Dans le cadre du plan de mobilisation pour l'emploi mis en place le 1er mars 2011, une enveloppe supplémentaire de 250 millions d'euros est mobilisée pour les contrats aidés. Suite au sommet sur la crise du 18 janvier 2012, les contrats aidés restent mobilisés.

Un espace de simulation des coûts des contrats aidés et des contrats en alternance est disponible sur le site internet du Club Asso Emploi : www.clubassoemploi.org. Les simulations contenues dans ce guide ont été réalisées par le Club Asso Emploi.

CONTENU DU GUIDE DE L'EMPLOYEUR 2012

Les contrats aidés : CAE, CIE 2
Fiche 1 : Présentation du contrat unique d'insertion (CAE) 3
Fiche 2 : Présentation du contrat unique d'insertion (CIE) 7
Fiche 3 : Salarié en CAE, association de moins de 10 salariés 9
Fiche 4 : Salarié en CIE 10
Fiche 5 : Contacter vos prescripteurs 15
Fiche 6 : Documents et informations complémentaires sur Internet 11
Annexe 1 : Mode d'emploi du CERFA 13

FICHE 1 : PRESENTATION DU CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CAE)

OBJECTIF

Le contrat unique d'insertion (CAE) réservé aux employeurs du secteur non marchand doit permettre un accès rapide à l'emploi durable des personnes en difficulté sur le marché du travail. Le CUI CAE s'adresse à toutes les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, tout demandeur d'emploi ainsi qu'aux bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active).

Il permet l'accès :

- à un contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée ;
- à un parcours d'insertion professionnelle ;
- à un accompagnement personnalisé ;
- à une formation

DEFINITION DES TACHES CONFIEES AUX BENEFICIAIRES

Il doit s'agir d'une activité répondant à un besoin collectif non satisfait. Cette activité peut se situer dans des domaines très divers : action sociale, amélioration de l'environnement, entretien d'équipements collectifs, services aux usagers….

Elle ne doit pas conduire à remplacer du personnel existant ni à concurrencer l'activité économique locale.

La tâche doit être précise et le contrat ne peut viser à pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale permanente de l'organisme. Les emplois les plus variés peuvent être proposés.

Selon le profil de poste proposé et la nature des tâches à effectuer, les prescripteurs (Pôle Emploi, la mission locale ou Cap Emploi) dans le cadre de leurs missions générales, rechercheront le candidat pouvant bénéficier du parcours d'insertion correspondant.

Nombre maximum d'embauches CAE pour un même employeur :

Il n'existe pas de limite au recrutement de bénéficiaires de contrat CAE par un même employeur.

Néanmoins, l'employeur doit veiller à ce que le nombre de personnes qu'il embauche sous CAE soit compatible avec l'encadrement que peut assurer l'organisme et le suivi à la charge des tuteurs bénéficiaires.

CONDITIONS NECESSAIRES

Il convient de rappeler que l'intégration dans un milieu professionnel suppose que l'organisme employeur possède une structure offrant à la personne sous CAE :

- un cadre de travail respectant les exigences de la loi en matière de conditions de travail avec application des dispositions conventionnelles particulières existant dans la branche d'activité considérée.
- Un encadrement par une personne capable, notamment, de transmettre à la personne sous CAE, sur le terrain, l'expérience professionnelle nécessaire pour effectuer les tâches demandées.

EMPLOYEURS CONCERNES

Le contrat unique d'insertion CAE est réservé au secteur non marchand. Il concerne les employeurs suivants :

- les organismes de droit privé à but non lucratif (associations, fondations, sociétés mutualistes relevant du code de la mutualité, organismes de prévoyance, comités d'entreprise)
- les collectivités territoriales
- les personnes morales de droit public (établissements publics nationaux ou locaux, à caractère administratif, industriel ou commercial)
- les personnes morales de droit privé chargées de la gestion d'un service public
- les structures d'insertion par l'activité économique
- les ateliers et chantiers d'insertion

CONVENTION ET CONTRAT DE TRAVAIL CUI (CAE)

Le CUI CAE est composé :

- d'une convention individuelle tripartite entre le prescripteur (Pôle Emploi, mission locale ou Cap Emploi), l'employeur et le salarié
- d'un contrat de travail entre le salarié et l'employeur, associé à la convention mentionnée ci-dessus

Le contrat de travail est un contrat de travail de droit privé à durée déterminée ou indéterminée.

Il peut être à temps partiel ou à temps complet.

Il doit être conclu par écrit entre l'employeur et le salarié sur la base des éléments repris dans le formulaire Cerfa de conventionnement visé par Pôle Emploi, la mission locale ou le Cap Emploi.

La convention individuelle définit le projet professionnel du salarié dans le cadre de son parcours d'insertion, fixe les conditions d'accompagnement dans l'emploi du salarié et fixe le montant des aides à l'employeur

Durée de la convention et renouvellement

La durée de la convention initiale est limitée à 6 mois

A l'exception de deux cas :

1) Concernant l'Education Nationale, les postes « Aide à la scolarisation des élèves handicapés » bénéficient d'une convention dont la durée couvre l'année scolaire en cours.

2) Les adjoints de sécurité (ADS) bénéficient d'une convention de 24 mois.

Le contrat CAE peut être renouvelé sans limite de nombre avec une durée maximale totale ne pouvant excéder 24 mois.

La possibilité d'une prolongation au-delà de cette durée maximale est désormais ouverte pour tous les employeurs jusqu'à 60 mois pour les personnes reconnues travailleurs handicapés (ou bénéficiaires de l'AAH qui ne sont pas TH), et pour les bénéficiaires de minima sociaux âgés de 50 ans ou plus.

Le renouvellement des conventions n'est pas systématique. Il est conditionné à la réalisation effective des mesures prises en matière d'accompagnement et de formation pendant la convention initiale.

Avenant à la convention

Un avenant Cerfa (Cerfa visé par le prescripteur) est nécessaire lorsque les conditions de la convention sont modifiées, par exemple, en cas de renouvellement :

• pour porter la durée de la convention au-delà de la période initialement prévue ;

• pour modifier la durée du travail

Le formulaire Cerfa est identique à celui utilisé pour la convention initiale.

La conclusion d'un avenant entraîne également la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Durée du travail

1) Durée hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail des personnes recrutées en CUI CAE peut varier entre 20 et 35 heures. Exceptionnellement, cette durée peut être inférieure à 20 heures (par exemple pour un travailleur handicapé dont l'état de santé ne lui permet pas de travailler plus de 15 heures)

2) Durée mensuelle

Elle se calcule par rapport à la durée hebdomadaire.

Pour une durée hebdomadaire de 26 heures l'horaire mensuel est donc : 26 X (52/12) = 112 heures 67

Période d'essai

La période d'essai est limitée à deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat de travail est égale à six mois et de un mois si la durée du contrat est supérieure à six mois.

Rémunération

La rémunération ne peut être inférieure au SMIC (9,22 € de l'heure au 1er janvier 2012). Les salariés en CAE sont rémunérés conformément aux dispositions conventionnelles applicables dans l'organisme employeur.

Contrat de travail

L'employeur signe un contrat de travail avec le bénéficiaire.

Le CUI CAE est un contrat de travail de droit privé qui doit être conclu par écrit.

Statut

Le salarié en contrat unique d'insertion est un salarié à part entière. Il bénéficie donc des mêmes conditions de travail que les autres salariés.

FORMATION

Les actions nécessaires à la réalisation du projet professionnel du bénéficiaire sont mentionnées dans la convention.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

- à l'initiative de l'employeur, dans le cadre d'un plan de formation ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF)
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF)
- dans le cadre des périodes ou contrats de professionnalisation.

Congés payés

Le salarié a droit au même nombre de jours de congés que tout autre salarié (exemple : 2 jours ½ ouvrables de congés par mois de travail effectif). Les dispositions conventionnelles lui sont applicables.

Couverture maladie

Un salarié en CUI en arrêt de travail pour maladie peut percevoir les indemnités journalières prévues par le régime d'assurance maladie.

Cumul

Les salariés en CAE à temps partiel peuvent cumuler leur contrat avec une activité complémentaire rémunérée dans la limite de la durée maximale du travail applicable. A noter que cette activité complémentaire si elle est de nature salariée ne pourra pas bénéficier d'une aide CUI. Cependant, le CAE s'adressant à des personnes ayant des difficultés d'accès à un emploi, les cas de cumuls doivent rester exceptionnels.

Rupture du contrat à l'initiative du salarié

Le salarié peut rompre le contrat CAE avant son terme lorsque cette rupture lui permet :

- d'être embauché en CDD d'au moins six mois ;
- d'être embauché en CDI
- de suivre une formation conduisant à une qualification telle que prévue par l'article L.6314-1 du code du travail, c'est-à-dire une formation lui permettant, quel que soit son statut, de progresser au cours de sa vie professionnelle.

Suspension du contrat

Lorsque le contrat est suspendu, l'aide cesse d'être versée pendant la période de suspension. Cependant, si l'employeur maintient tout ou partie du salaire pendant la suspension (en cas de maladie) l'aide continue d'être versée au prorata des sommes effectivement versées par l'employeur.

Suspension et rupture du contrat

Le salarié peut suspendre le CUI CAE lorsque cette suspension lui permet :

- en accord avec son employeur, d'effectuer une évaluation en milieu de travail prescrite par Pôle Emploi (ou la mission locale ou Cap Emploi) ou une action concourant à son insertion professionnelle ;
- d'accomplir une période d'essai afférente à une offre d'emploi visant une embauche en CDI ou CDD d'au moins six mois.

En cas d'embauche à l'issue de cette évaluation en milieu de travail ou de cette période d'essai, le contrat est rompu sans préavis.

Préavis

Spécificité liée à ce type de contrat dans le cadre d'un CDD, le préavis n'a pas à être respecté dans les cas prévus à l'article L 5134-29 du code du travail :

- rupture du contrat à durée déterminée avant son terme pour permettre au salarié d'être embauché en contrat à durée déterminée d'au moins 6 mois ou à durée indéterminée, ou de suivre une formation conduisant à une qualification ;
- suspension du contrat de travail à la demande du salarié afin d'effectuer une période d'essai chez un autre employeur en vue d'occuper un emploi en CDI ou en CDD de plus de 6 mois.

Fin du contrat

L'indemnité de fin de contrat mentionnée à l'article L 1243-8 du code du travail n'est pas applicable.

Obligation de l'employeur

L'employeur est tenu au moment de la résiliation, de l'expiration, ou de la rupture du contrat de travail de délivrer au salarié les attestations et justificatifs nécessaires pour son inscription à Pôle Emploi en particulier :

- l'attestation d'emploi (l'employeur concerné peut se procurer les imprimés nécessaires d'attestation d'emploi auprès du Pôle Emploi du lieu de son implantation ou par internet)

A l'échéance du contrat, l'employeur doit également délivrer au salarié :

- un reçu pour solde de tout compte ;
- un certificat de travail

Celui-ci doit préciser le nom et adresse du salarié, les dates de début et de fin de contrat, la nature de l'emploi occupé et l'indication de la fonction remplie, le lieu, la date de délivrance et la signature de l'employeur.

- une attestation d'expérience professionnelle

Seuils fiscaux et sociaux

Les salariés en contrat CAE ne sont pas pris en compte dans le calcul des effectifs de l'organisme.

Accompagnement des salariés

- Un référent est désigné par Pôle Emploi, la mission locale ou le Cap emploi
- Un tuteur est désigné par l'employeur
- Un bilan des actions de formation et d'accompagnement mises en place pour les salariés devra être remis par l'employeur avant toute demande de nouvelle convention
- Possibilité de validation des acquis par l'expérience (VAE)
- Les salariés en CAE peuvent bénéficier de périodes de professionnalisation
- Une attestation d'expérience professionnelle devra être remise au salarié à l'échéance du contrat

Les actions de formation peuvent être menées pendant le temps de travail ou en dehors de celui-ci.

PUBLIC ET MODALITES DE PRISE EN CHARGE

Une aide est apportée aux employeurs pour chaque salarié bénéficiaire d'un CAE.

Cette aide est fixée par arrêté du Préfet de Région (arrêté du 23 décembre 2011).

Public bénéficiaire	Taux de prise en charge	Durée maximale prise en charge
- demandeurs d'emploi rencontrant des difficultés d'insertion - bénéficiaires du RSA-socle	60 %	20 heures
- demandeurs d'emploi bénéficiaires d'un CAE Education Nationale. - demandeurs d'emploi bénéficiaires d'un CAE adjoint de sécurité	70 %	20 heures (35 heures pour les adjoints de sécurité)
- jeunes résidant en ZUS - jeunes suivis par les missions locales - travailleurs handicapés - bénéficiaires de l'Allocation Adulte Handicapé - demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus - demandeurs d'emploi de longue durée - bénéficiaires de l'ASS - personnes placées sous main de justice	80 %	26 heures
- bénéficiaires du RSA-socle dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens, sauf taux plus élevé pris en charge par les Conseils Généraux.	90 %	26 heures
- demandeurs d'emploi recrutés dans les ateliers et chantier d'insertion	105 %	26 heures

L'embauche en CUI CAE donne droit à une exonération des cotisations patronales au titre des assurances sociales et des allocations familiales, pendant toute la durée de la convention.

L'embauche en CUI CAE ouvre également droit à l'exonération :

- de la taxe sur les salaires ;
- de la taxe d'apprentissage ;
- des participations dues par l'employeur au titre de l'effort de construction.

Les exonérations ne dispensent pas les structures de procéder aux déclarations légales et sociales habituelles.

Versement de l'aide

L'aide est versée mensuellement par l'agence de services et de paiement (ASP) pour le compte de l'Etat.

Exemple de coût :

CUI-CAE 20 H OU 26 H

Nb d'heures hebdomadaire	20h	26h	26h
Taux horaire (SMIC en vigueur)	9,22	9,22	9,22
Nb d'heures mensuelles	86,67	112,67	112,67
Salaire brut	799,09	1038,81	1038,81
Salaire net	626,81	814.85	814,85
Charges patronales	109,07	141,81	141,81
% aide de l'Etat	60%	80 %	90 %
Total de l'aide financière	479,45	832,04	934,93
Coût mensuel pour l'association	428,71	348,58	245,69
Coût total de l'emploi sur 6 mois	2572.26	2091,48	1474,14

Pour plus de précision, vous pouvez vous rendre sur le simulateur du Club Asso Emploi :www.clubassoemploi.org
Cet exemple de coût est donné à titre indicatif : vous êtes invités à vérifier les taux et charges sociales applicables dans votre entreprise.

FICHE 2 : PRESENTATION DU CONTRAT UNIQUE D'INSERTION (CIE)

OBJECTIF

Le contrat unique d'insertion (CIE) réservé aux employeurs du secteur marchand doit permettre un accès rapide à l'emploi durable des personnes en difficulté sur le marché du travail. Le CUI CIE s'adresse à toutes les personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières d'accès à l'emploi, à tout demandeur d'emploi ainsi qu'aux bénéficiaires du RSA (revenu de solidarité active).

EMPLOYEURS CONCERNES

Le contrat unique d'insertion CIE est réservé au secteur marchand. Il concerne les employeurs suivants :

- les employeurs affiliés au régime d'assurance chômage ;
- les groupements d'employeurs qui organisent des parcours d'insertion et de qualification
- les établissements publics à caractère industriel et commercial
- les sociétés d'économie mixte
- les chambres de métiers

Les particuliers employeurs ne peuvent pas conclure de CUI CIE.

CONDITIONS A RESPECTER

Pour pouvoir embaucher en CIE l'employeur doit remplir les conditions suivantes :

- être à jour du versement de ses cotisations et contributions sociales ;
- ne pas avoir procédé à un licenciement dans les 6 mois précédant la date d'embauche.

CONVENTION ET CONTRAT DE TRAVAIL

Le CUI CIE est composé :

- d'une convention individuelle tripartite entre le prescripteur (Pôle Emploi, mission locale ou Cap Emploi), l'employeur et le salarié
- d'un contrat de travail entre le salarié et l'employeur, associé à la convention mentionnée ci-dessus

Il s'agit d'un contrat de travail de droit privé, prioritairement à durée indéterminée.

Il peut être à temps partiel ou à temps complet.

Il doit être conclu par écrit entre l'employeur et le salarié sur la base des éléments repris dans le formulaire CERFA de conventionnement visé par Pôle Emploi, les missions locales ou le Cap Emploi.

DUREE DU TRAVAIL

La durée hebdomadaire de travail des personnes recrutées en CUI CIE peut varier entre 30 et 35 heures.

REMUNERATION

Les titulaires d'un CUI CIE sont rémunérés conformément aux dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise ou l'établissement.

Cette rémunération ne peut être inférieure au SMIC (9,22 € de l'heure au 1er janvier 2012) ou au salaire minimum conventionnel applicable dans l'entreprise.

STATUT

Le salarié en contrat unique d'insertion est un salarié à part entière. Il bénéficie donc des mêmes conditions de travail que les autres salariés.

Congés payés

Le salarié a droit au même nombre de jours de congés que tout autre salarié (exemple : 2 jours ½ ouvrables de congés par mois de travail effectif). Les dispositions conventionnelles lui sont applicables.

Couverture maladie

Un salarié en CUI en arrêt de travail pour maladie peut percevoir les indemnités journalières prévues par le régime d'assurance maladie.

FORMATION

Les actions nécessaires à la réalisation du projet professionnel du bénéficiaire sont mentionnées dans la convention.

L'accès des salariés à des actions de formation professionnelle continue est assuré :

- à l'initiative de l'employeur, dans le cadre d'un plan de formation ;
- à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de formation (CIF)
- à l'initiative du salarié avec l'accord de son employeur dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF)
- dans le cadre des périodes ou contrats de professionnalisation.

ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

- Un référent est désigné par Pôle Emploi, la mission locale ou le Cap Emploi
- Un tuteur est désigné par l'employeur
- Possibilité de validation des acquis par l'expérience (VAE)

PUBLIC ET MODALITES DE PRISE EN CHARGE

L'aide de l'Etat est fixée par l'arrêté du Préfet de Région du 23 décembre 2011.

Cette aide est plafonnée à 35 heures hebdomadaires.

Public bénéficiaire	Taux de prise en charge	Durée maximale prise en charge
- demandeurs d'emploi de longue durée - bénéficiaires du RSA-socle	25 %	35 heures Pour une convention de 6 mois
- les jeunes résidant dans les ZUS - les jeunes suivis par les missions locales - Les demandeurs d'emploi âgés de 50 ans et plus - les travailleurs handicapés - les bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé Les personnes placées sous main de justice	35 %	35 heures Pour une convention de 6 mois
- bénéficiaires du RSA-socle dans le cadre des conventions annuelles d'objectifs et de moyens, sauf taux plus élevé pris en charge par les Conseils Généraux.	45 %	35 heures Pour une convention de 8 mois

Il n'y a pas de renouvellement possible des conventions CIE (cf arrêté régional du 23 décembre 2011)

L'aide est versée mensuellement et par avance par l'ASP (Agence de Services et de Paiement).

Exemple de coût :

CUI-CIE 35 H

Nb d'heures hebdomadaire		35h	
Taux horaire (SMIC en vigueur)		9,22	
Nb d'heures mensuelles		151,67	
Salaire brut		1398,39	
Salaire net		1096,90	
Charges patronales		190,89	
% aide de l'Etat	25 %	35 %	45 %
Total de l'aide financière	349,59	489,43	629,27
Coût mensuel pour l'association	1239,69	1099,85	960,01
Coût total de l'emploi sur 6 mois	7438,14	6599,10	
Coût total de l'emploi sur 8 mois			7680,08

Cet exemple de coût est donné à titre indicatif : vous êtes invités à vérifier les taux et charges sociales applicables dans votre entreprise.

FICHE 3 : SALARIE EN CAE, ASSOCIATION DE MOINS DE 10 SALARIES

DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL : 20 H / SEMAINE

Etablissement : Etablissement principal
SIRET : APE :
URSSAF :

BULLETIN DE PAYE

Période de paie du
Paiement : Par Virement
Plafond du mois : 3031.00

Code Salarié : N° S.S :
Emploi :
Qualification :
Echelon : Coef :

Convention collective : Durée des congés payés: Code du travail,
Durée du préavis : Code du travail,

Elément	Libellé	Base	Tx. SAL.	Mt. SAL.	Tx. PAT.	Mt. PAT.
	SALAIRE DE BASE	**86.67**	**9.220**	**799.09**		
	SALAIRE BRUT	**86.67**	**9.220**	**799.09**		
C115	CSG+CRDS non déductibles	785.11	2.900	-22.77		
C116	CSG déductible	785.11	5.100	-40.04		
C120	Maladie Mater. Décès Vieill.	799.09	0.750	-5.99		
C130	Assurance vieillesse	799.09	6.650	-53.14		
C140	Vieillesse déplafonnée	799.09	0.100	-0.80		
C150	Allocations familiales	799.09				
C160	Accident du travail	799.09			1.700	-13.58
C180	Aide au logement	799.09			0.100	-0.80
C200	Assurance chômage, AB4	799.09	2.400	-19.18	4.000	-31.96
C220	AGS (FNGS)	799.09			0.300	-2.40
C300A	Retraite non cadre, TA	799.09	3.000	-23.97	4.500	-35.96
C330A	AGFF non cadre, TA	799.09	0.800	-6.39	1.200	-9.59
C615	Formation pro., - 10 salariés	799.09			0.550	-4.39
C611	Formation pro., + 20 salariés CDD	799.09			1.000	-7.99
C190	Solidarité aux personnes âgées	799.09			0.300	-2.40
	TOTAL RETENUES			**-172.28**		**-109.07**
	NET IMPOSABLE			**649.58**		
	NET A PAYER			**626.81**		

Cet exemple de fiche de paie est donné à titre indicatif : vous êtes invités à vérifier les taux et charges sociales applicables dans votre entreprise.

FICHE 4 : SALARIE EN CIE

DUREE HEBDOMADAIRE DU TRAVAIL : 35 H / SEMAINE

BULLETIN DE PAYE

Etablissement : Etablissement principal
SIRET : APE :
URSSAF :

Période de paie du
Paiement : Par Virement
Plafond du mois : 3031.00

Code Salarié : N° S.S :
Emploi :
Qualification :
Echelon : Coef :

Convention collective : Durée des congés payés: Code du travail.
Durée du préavis : Code du travail,

Elément	Libellé	Base	Tx. SAL.	Mt. SAL.	Tx. PAT.	Mt. PAT.
	SALAIRE DE BASE	**151.67**	**9.220**	**1398.39**		
	SALAIRE BRUT	**151.67**	**9.220**	**1398.39**		
C115	CSG+CRDS non déductibles	1373.92	2.900	-39.84		
C116	CSG déductible	1373.92	5.100	-70.07		
C120	Maladie Mater. Décès Vieill.	1398.39	0.750	-10.49		
C130	Assurance vieillesse	1398.39	6.650	-92.99		
C140	Vieillesse déplafonnée	1398.39	0.100	-1.40		
C150	Allocations familiales	1398.39				
C160	Accident du travail	1398.39			1.700	-23.77
C180	Aide au logement	1398.39			0.100	-1.40
C200	Assurance chômage, AB4	1398.39	2.400	-33.56	4.000	-55.94
C220	AGS (FNGS)	1398.39			0.300	-4.20
C300A	Retraite non cadre, TA	1398.39	3.000	-41.95	4.500	-62.93
C330A	AGFF non cadre, TA	1398.39	0.800	-11.19	1.200	-16.78
C615	Formation pro., - 10 salariés	1398.39			0.550	-7.69
C611	Formation pro., + 20 salariés CDD	1398.39			1.000	-13.98
C190	Solidarité aux personnes âgées	1398.39			0.300	-4.20
	TOTAL RETENUES			**-301.49**		**-190.89**
	NET IMPOSABLE			**1136.74**		
	NET A PAYER			**1096.90**		

Cet exemple de fiche de paie est donné à titre indicatif : vous êtes invités à vérifier les taux et charges sociales applicables dans votre entreprise.

FICHE 5 : CONTACTER LES PRESCRIPTEURS

Vos interlocuteurs à Pôle Emploi (tout public)

Site Pôle-Emploi : www.pole-emploi.fr

Numéro de téléphone réservé aux employeurs : 39.95

Vos interlocuteurs à la Mission Locale de Paris (public jeunes de 16 à 25 ans) :

MISSION LOCALE DE PARIS : 5 sites	ADRESSE	RESPONSABLE DE SITE	TELEPHONE
BELLIARD	149, rue Belliard 75018	Mr Roger FERKIOUI	01 44 85 01 18
PARI D'AVENIR	24-26 rue de Châtillon 75014	Mme Dominique LUCAS-CREPS	01 40 52 77 30
PARIS CENTRE	155, rue de Charonne 75011	Mme Anne MICHAUD	01 44 93 81 23
PARIS EST	65, rue d'Hautpoul 75019	Mme Lila MARTIN	01 53 72 81 40
SOLEIL	93, rue Jeanne d'Arc 75013	Mr Philippe BOIVIN	01 45 85 20 50

Vos interlocuteurs à Cap Emploi (public travailleurs handicapés) :

Cap Emploi Paris UNIRH 75 43 bis rue d'Hautpoul 75019 Paris (responsable : Françoise BIDGRAIN)

Tél : 01 44 52 40 67

Mail : contact@capemploi75.org

FICHE 6 : LE CLUB ASSO EMPLOI

Pour les employeurs associatifs, le Club Asso Emploi peut vous informer et vous aider :

Le site : www.clubassoemploi.org

Tél : 01 42 74 12 43

FICHE 6 : DOCUMENTS ET INFORMATIONS COMPLEMENTAIRES SUR INTERNET

MINISTERE DU TRAVAIL, DE L'EMPLOI ET DE LA SANTE

- www.travail-emploi-sante.gouv.fr

(voir Fiches pratiques : Le contrat unique d'insertion : dispositions générales ; CUI-CIE ; CUI-CAE)

CUI-CIE ET CUI-CAE SUR URSSAF.FR

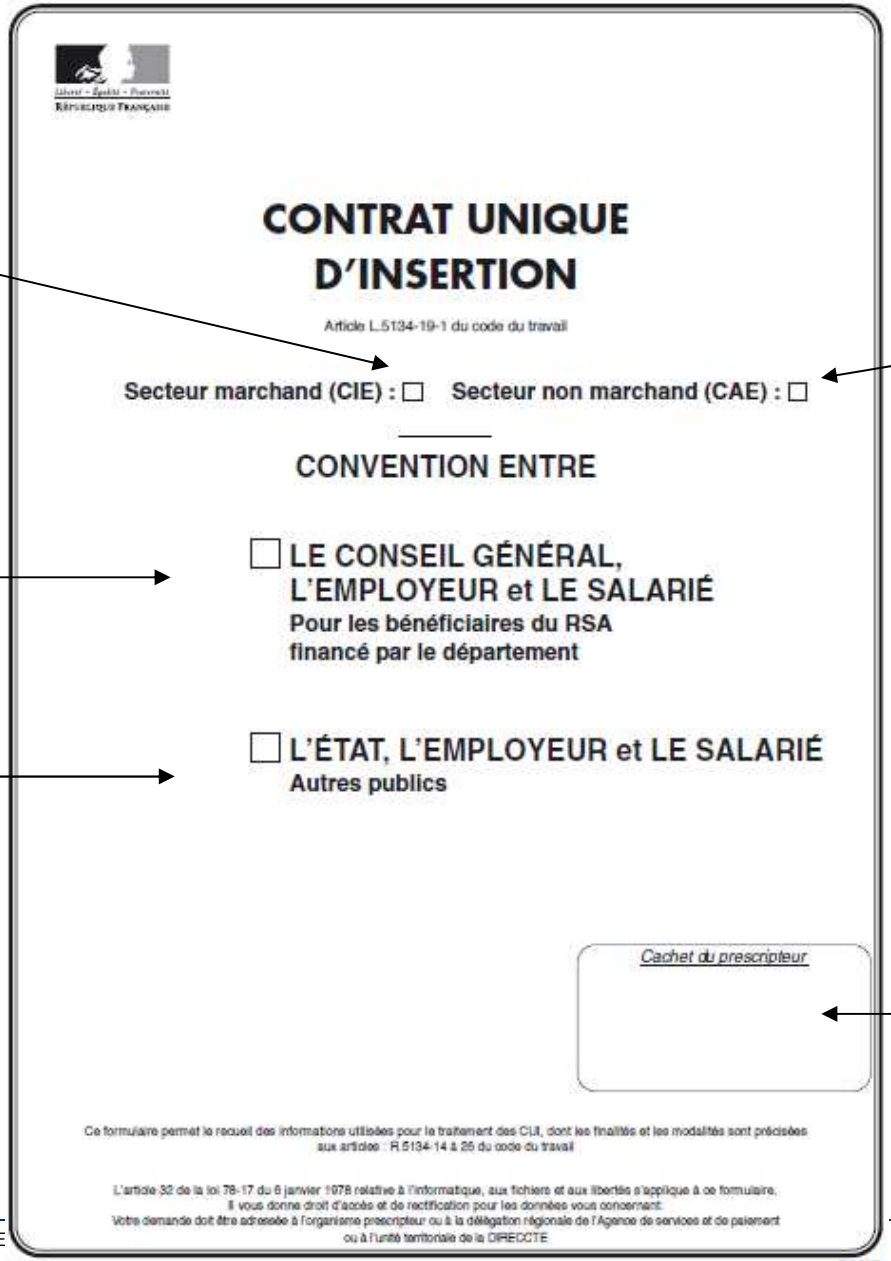
-

AUTRES SITES INTERNET

- www.legifrance.gouv.fr
- www.rsa.gouv.fr/

Annexe 1 : Mode d'emploi du CERFA

A cocher suivant type de convention applicable



CONTRAT UNIQUE
D'INSERTION

Article L.5134-19-1 du code du travail

Secteur marchand (CIE) : ☐ Secteur non marchand (CAE) : ☐

CONVENTION ENTRE

☐ LE CONSEIL GÉNÉRAL,
L'EMPLOYEUR et LE SALARIÉ
Pour les bénéficiaires du RSA
financé par le département

☐ L'ÉTAT, L'EMPLOYEUR et LE SALARIÉ
Autres publics

Cachet du prescripteur

Ce formulaire permet le recueil des informations utilisées pour le traitement des CUI, dont les finalités et les modalités sont précisées aux articles : R.5134-14 à 26 du code du travail

L'article 32 de la loi 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique à ce formulaire.
Il vous donne droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant.
Votre demande doit être adressée à l'organisme prescripteur ou à la délégation régionale de l'Agence de services et de paiement ou à l'unité territoriale de la DIRECCTE.

CUI2XX-0722 ASP 0722 11 09 CUI2

Secteur marchand CIE

Secteur non marchand CAE

Dans le cadre de la CAOM PARIS

Exclusivement pour le public RSA socle
(RSA financé par le conseil général)

Contrat prescrit par l' Etat
(Pôle Emploi, mission locale ou Cap Emploi)

Ne pas oublier le cachet

Le **n° d'ordre** ou n° de la convention est généré par la saisie dans l'extranet CUI : compléter le département **= 075**, puis l'année = **10** (…)

Pour les RSA socle parisiens, indiquer le n° d'objectif et de moyens (**CAOM PARIS N° 075120001**).

Cocher la case correspondant au contrat

(Secteur marchand **CIE)**

Avenant renouvellement = renouvellement CUI CAE/CUI CIE, indiquer :
1 s'il s'agit du 1er renouvellement
2 s'il s'agit du 2e renouvellement…
(Attention : les ex CAE, CA, CIE d'avant 2010 seront basculés en CUI)

A cocher obligatoirement par l'employeur **pour l'embauche d'un CIE**

Avenant de modification
Indiquer **1** s'il s'agit de la 1ère modification de la convention. Cette case ne doit être complétée que dans le cas d'une modification du contrat.

Date de dépôt = date de dépôt de la demande de la convention auprès de Pôle emploi ou de la Mission locale ou de Cap Emploi

Code prescripteur = code agence ou code Mission locale ou Cap Emploi

N°IDE = numéro d'inscription à Pôle emploi si inscrit

Employeur
Zones à compléter obligatoirement

Dénomination

Adresse de l'employeur

Code postal

N° de téléphone

N° SIRET

Code NAF (remplace le code APE)

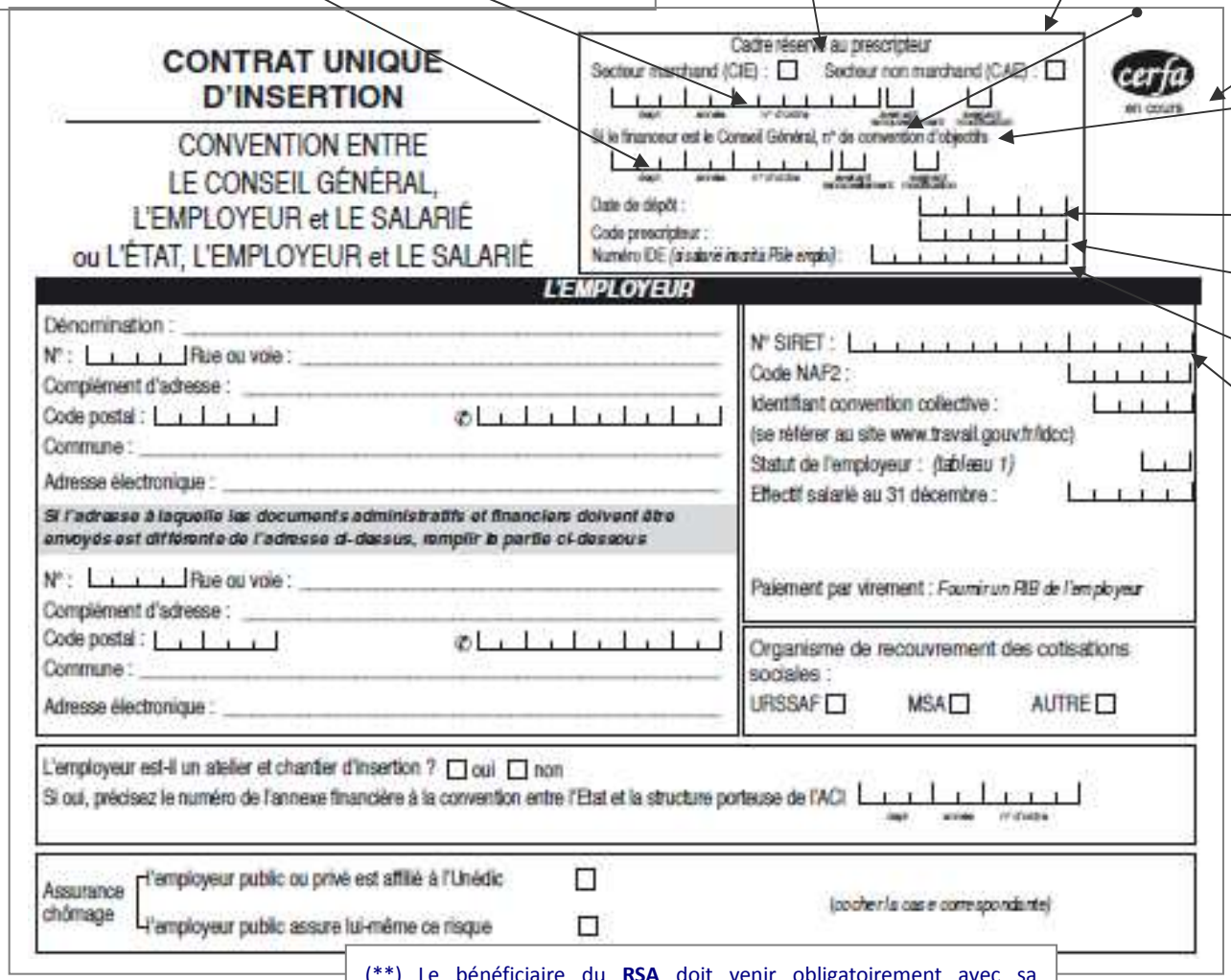
Statut de l'employeur se référer au tableau P4 du contrat CUI

Effectif salarié

Organismes de recouvrement des cotisations :
cocher soit URSSAF , MSA ou AUTRE

Dans tous cas renseigner la case "*l'employeur est-il un chantier d'insertion ?" par* **OUI ou NON**
Si la réponse est **OUI** le numéro de l'annexe financière devra impérativement être précisé (délivré par la Direccte – Pôle 3 E – Unité territoriale de PARIS).

Assurance chômage cocher la case correspondante


CONTRAT UNIQUE D'INSERTION

CONVENTION ENTRE
LE CONSEIL GÉNÉRAL,
L'EMPLOYEUR et LE SALARIÉ
ou L'ÉTAT, L'EMPLOYEUR et LE SALARIÉ

Cadre réservé au prescripteur
Secteur marchand (CIE) : ☐ Secteur non marchand (CAE) : ☐
Si le financeur est le Conseil Général, n° de convention d'objectifs
Date de dépôt :
Code prescripteur :
Numéro IDE (si salarié inscrit à Pôle emploi) :

cerfa en cours

L'EMPLOYEUR

Dénomination :
N° : Rue ou voie :
Complément d'adresse :
Code postal : ✆
Commune :
Adresse électronique :
Si l'adresse à laquelle les documents administratifs et financiers doivent être envoyés est différente de l'adresse ci-dessus, remplir la partie ci-dessous
N° : Rue ou voie :
Complément d'adresse :
Code postal : ✆
Commune :
Adresse électronique :

N° SIRET :
Code NAF2 :
Identifiant convention collective :
(se référer au site www.travail.gouv.fr/idcc)
Statut de l'employeur : (tableau 1)
Effectif salarié au 31 décembre :
Paiement par virement : Fournir un RIB de l'employeur

Organisme de recouvrement des cotisations sociales :
URSSAF ☐ MSA ☐ AUTRE ☐

L'employeur est-il un atelier et chantier d'insertion ? ☐ oui ☐ non
Si oui, précisez le numéro de l'annexe financière à la convention entre l'Etat et la structure porteuse de l'ACI

Assurance chômage
l'employeur public ou privé est affilié à l'Unédic ☐
l'employeur public assure lui-même ce risque ☐
(cocher la case correspondante)

(**) Le bénéficiaire du **RSA** doit venir obligatoirement avec sa **notification**, celle ci permet de confirmer son admission au RSA, de préciser sa **date d'admission**, son **N° d'allocataire**, de quel organisme il relève **(la CAF ou la MSA)** et si son **RSA est ou non majoré** (le RSA est majoré par exemple pour l'ex API, si le **RSA n'est pas majoré il s'agit du RSA socle** c'est à dire financé par le département.

Attention : il faut impérativement répondre aux propositions OUI ou NON et si la proposition est OUI renseigner la suite.

Attention : il faut impérativement répondre aux proposition

LE CONTRAT DE TRAVAIL

Type de contrat : CDI ☐ CDD ☐

Date d'embauche : ⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌋ Date prévue de fin de contrat (si CDD) : ⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌋

Emploi proposé : *(Code ROME)* ⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌋ *(se référer au site www.pole-emploi.fr)*

Salaire brut mensuel : ⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌋ euros

Durée hebdomadaire de travail du salarié indiquée sur le contrat de travail : ⌊_⌊_⌋ h ⌊_⌊_⌋ (heure / minute) modulation : oui ☐ non ☐

Durée collective hebdomadaire de travail appliquée dans l'établissement : ⌊_⌊_⌋ h ⌊_⌊_⌋ (heure / minute)

Lieu d'exécution du contrat s'il est différent de l'adresse de l'employeur :

N° : ⌊_⌊_⌊_⌊_⌋ Rue ou voie : _____

Code postal : ⌊_⌊_⌊_⌊_⌊_⌋ Commune : _____

LES ACTIONS D'ACCOMPAGNEMENT ET DE FORMATION PREVUES

- Nom et fonction du tuteur désigné par l'employeur : _____
- Organisme chargé du suivi et nom du référent : _____
- Eventuellement actions d'accompagnement social : oui ☐ non ☐

Actions d'accompagnement professionnel :	Actions de formation :
Indiquez 1, 2 ou 3 dans la case selon que l'action est mobilisée à l'initiative de : 1 l'employeur, 2 le salarié, 3 le prescripteur	
Type d'actions : ⌊_⌋ Remobilisation vers l'emploi ⌊_⌋ Aide à la prise de poste ⌊_⌋ Elaboration du projet professionnel et appui à sa réalisation ⌊_⌋ Evaluation des capacités et des compétences ⌊_⌋ Aide à la recherche d'emploi ⌊_⌋ Autre : précisez _____	Type d'actions : ⌊_⌋ Adaptation au poste de travail ⌊_⌋ Remise à niveau ⌊_⌋ Préqualification ⌊_⌋ Acquisition de nouvelles compétences ⌊_⌋ Formation qualifiante Formation : ☐ Interne ☐ Externe Périodes de professionnalisation ☐ oui ☐ non Si oui, niveau de qualification visé : *(tableau 2)* ⌊_⌊_⌋ **Une ou plusieurs de ces actions s'inscrivent elles dans le cadre de la Validation des acquis de l'expérience ?** ☐ oui ☐ non

- SI CAE, envisagez-vous de mettre en oeuvre des périodes d'immersion ? oui ☐ non ☐

Attention : il faut impérativement répondre aux propositions OUI ou NON et si la proposition est OUI renseigner la suite.

Actions d'accompagnement et de formations prévues

Zones à compléter obligatoirement

Nom et fonction du tuteur (il s'agit du tuteur désigné par l'employeur) dans le cas ou celui-ci n'a pas été nommé, indiquer le nom de l'employeur)

Organisme chargé du suivi et nom du référent indiquer Pôle emploi (si le référent Pôle emploi n'est pas nommé indiquer le nom du site) lorsque le salarié est bénéficiaire du RSA le référent peut être le même que celui désigné pour suivre son parcours d'insertion au titre du RSA

Eventuellement actions d'accompagnement social : indiquer **OUI** ou **NON**

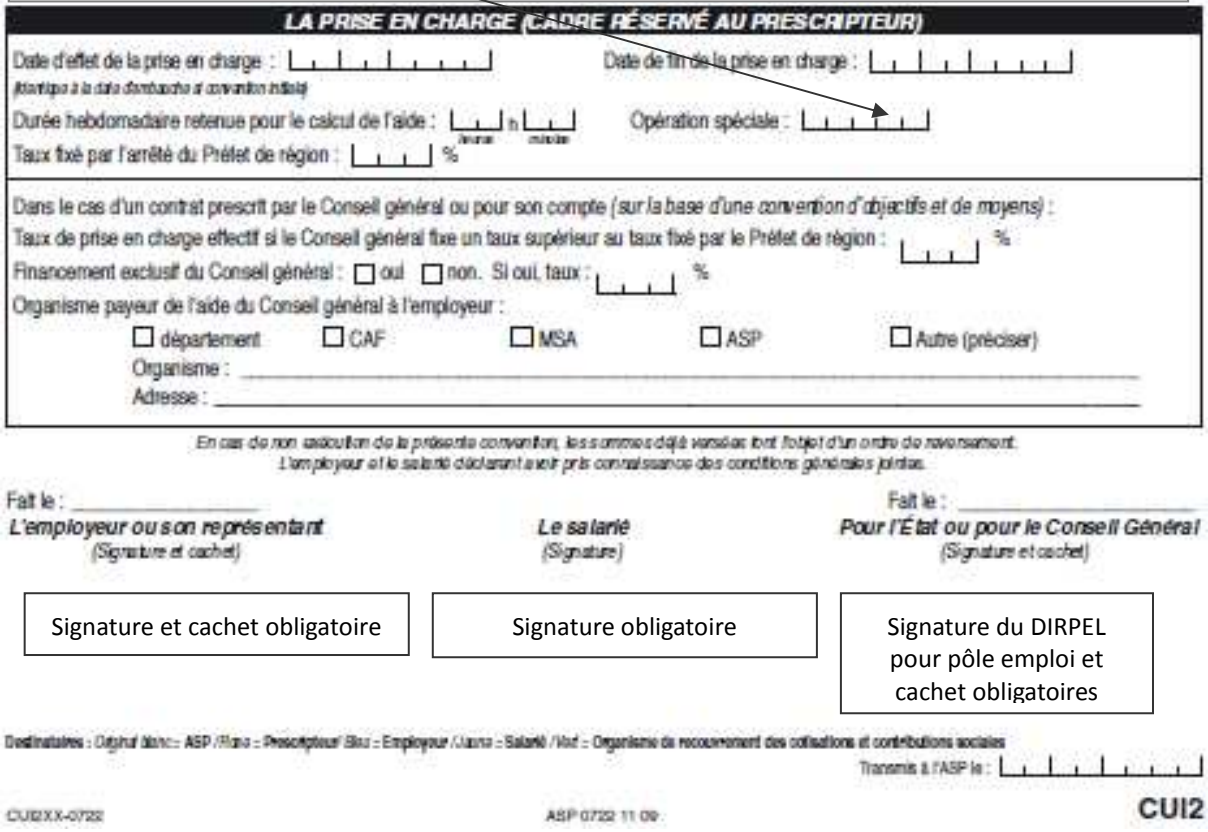
Actions d'accompagnement professionnel et Actions de formation :
Compléter au moins une case dans chaque rubrique
Exemple, indiquer :

1 : pour aide à la prise de poste
2 : pour adaptation au poste de travail

périodes d'immersion
Si CAE–passerelle cocher la case OUI
Pour les autres conventions cocher NON (sauf si une période d'immersion est prévue).

Cette rubrique est renseignée par le code :

- -1- **RPCS** si **la convention initiale CUI est signée en prolongation d'une convention du plan de cohésion sociale (PCS)** c'est à dire d'une prolongation d'une convention de contrat aidé initialisé avant le 1er janvier 2010



LA PRISE EN CHARGE (CADRE RÉSERVÉ AU PRESCRIPTEUR)

Date d'effet de la prise en charge : __/__/____ Date de fin de la prise en charge : __/__/____

(identique à la date d'embauche si convention initiale)

Durée hebdomadaire retenue pour le calcul de l'aide : __ h __ (heure / minute) Opération spéciale : ____

Taux fixé par l'arrêté du Préfet de région : ____ %

Dans le cas d'un contrat prescrit par le Conseil général ou pour son compte (sur la base d'une convention d'objectifs et de moyens) :

Taux de prise en charge effectif si le Conseil général fixe un taux supérieur au taux fixé par le Préfet de région : ____ %

Financement exclusif du Conseil général : ☐ oui ☐ non. Si oui, taux : ____ %

Organisme payeur de l'aide du Conseil général à l'employeur :

☐ département ☐ CAF ☐ MSA ☐ ASP ☐ Autre (préciser)

Organisme : _____

Adresse : _____

En cas de non exécution de la présente convention, les sommes déjà versées font l'objet d'un ordre de reversement.
L'employeur et le salarié déclarent avoir pris connaissance des conditions générales jointes.

Fait le : _____ Fait le : _____

L'employeur ou son représentant ***Le salarié*** ***Pour l'État ou pour le Conseil Général***

(Signature et cachet) *(Signature)* *(Signature et cachet)*

Signature et cachet obligatoire

Signature obligatoire

Signature du DIRPEL pour pôle emploi et cachet obligatoires

Destinataires : Original blanc : ASP / Rose : Prescripteur / Bleu : Employeur / Jaune : Salarié / Vert : Organisme de recouvrement des cotisations et contributions sociales

Transmis à l'ASP le : __/__/____

CUI2XX-0722 ASP 0722 11 09 **CUI2**

Prise en charge

Zones à compléter obligatoirement :

Date d'effet de la prise en charge (= la date d'embauche)

Date de fin de la prise en charge (= date de la fin de l'aide)

Durée hebdomadaire retenue pour le calcul de l'aide :

26 heures maximum pour le CAE,

35 heures maximum pour le CIE

Opération spéciale (code RPCS si basculement d'une convention PCS)

Pour les taux de prise en charge des RSA parisiens voir : CAE page 6 et CIE page 8 du guide employeur.

Organisme payeur de l'aide du Conseil général à l'employeur :

ASP pour les RSA parisiens.

Attention : à la signature par les 3 parties il faut impérativement répondre aux propositions OUI ou NON et si la proposition est OUI signer la suite.